

I. Hyrje

Partnerët-Shqipëri (P-Sh) hartoi dhe zbatoi një proces tre-mujor për vlerësimin e nevojave të sektorit të OJQ-ve në nivel kombëtar. Ky raport paraqet informacion mbi nevojat për trajnim dhe asistencë teknike të sektorit të OJQ-ve si dhe një pamje të përgjithshme të gjendjes së sektorit jo-fitimprurës pas 11 vjet ndryshimesh, që i sollën atij lirinë për t'u organizuar.

Raporti përbëhet nga tre pjesë. Pjesa e parë, përshkruan procesin e vlerësimit të nevojave si dhe një prezantim të përgjithshëm të rrethanave në të cilat sektori i OJQ-ve është zhvilluar. Në pjesën e dytë, diskutohen rezultatet e vlerësimit në fusha të ndryshme të kapacitetit organizativ të sektorit. Pjesa e fundit, paraqet konkluzione dhe rekomandime si dhe një profil të strategjisë së P-Sh për adresimin e nevojave më urgjente të sektorit për zhvillimin e kapaciteteve të tij.

A. Qëllimi dhe Metodologjia e Vlerësimit

1. Qëllimi dhe Objektivat

P-Sh ndërmori iniciativën për vlerësimin e nevojave për trajnim dhe asistencë teknike të sektorit të OJQ-ve, si pjesë e programit të parë të saj tre-vjeçar në Shqipëri financuar nga Agjensia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID). Mandati i këtij programi dhe misioni i Partnerëve në Shqipëri është përparimi i shoqërisë civile dhe zhvillimi i një kulture ndryshimi dhe manaxhimi konflikti. Si një nga elementët kryesorë të shoqërisë civile, sektori i OJQ-ve do të jetë një ndër përfituesit kryesorë të programeve të Partnerëve për zhvillim kapacitësh. P-Sh hartoi dhe drejtoi procesin e vlerësimit të nevojave për trajnim dhe asistencë teknike me qëllim hartimin e një strategjie ndërhyrje, e cila do të plotësojë sa më denjësisht nevojat e sektorit të OJQ-ve. Synimi kryesor i procesit të vlerësimit të nevojave ishte matja e nivelit të kapaciteteve organizative të sektorit në shkallë kombëtare, identifikimi i vështirësive dhe përdorimi i këtij informacioni për të drejtuar hartimin e programeve për trajnim dhe asistencë teknike për sektorin e OJQ-ve.

P-Sh u takua paralelisht, me shumë donatorë (Aneksi 6) që punojnë me OJQ-të shqiptare, për të mbledhur informacion mbi programet që ata mbështesin financiarisht dhe strategjitë e

mundshme në të ardhmen, me qëllim zbulimin e hapësirave të pambuluara si dhe për t'u siguruar që programet e P-Sh të plotësojnë këto iniciativa.

Ky vlerësim është i veçantë për përhapjen e tij gjeografike dhe përfaqësimin e OJQ-ve, si dhe për thellësinë e ekzaminimit të çështjeve me të cilat përballen OJQ-të. P-Sh është e kënaqur të ndajë gjetjet e vlerësimit me të gjithë ata që punojnë për ndërtimin e kapaciteteve të sektorit të OJQ-ve në Shqipëri.

P-Sh beson se është e rëndësishme të zhvillohen vlerësime periodike të sektorit të OJQ-ve, me qëllim identifikimin e zhvillimeve të reja dhe adresimin e nevojave.

2. Metodologjia

Gjatë hartimit të procesit të vlerësimit të nevojave, P-Sh u përball me një numër të konsiderueshëm vështirësish si: koha e kufizuar, mungesa e informacionit të besueshëm mbi numrin e OJQ-ve, fushat e aktiviteteve të tyre dhe zonat gjeografike ku ato punojnë, vështirësi logjistike në komunikimin me OJQ-të jashtë Tiranës etj. Për të përballuar këto vështirësi, P-Sh hartoi dhe zbatoi metodologjinë e mëposhtme:

Së pari, P-Sh mblodhi të gjithë informacionin e disponueshëm për sektorin e OJQ-ve në Shqipëri nëpërmjet takimeve me organizata ombrellë, organizata ndërkombëtare dhe institucione të tjera si dhe nga direktoritë dhe publikimet e ndryshme. Shumica e raporteve të organizatave dhe donatorëve ndërkombëtarë tregojnë se numri i OJQ-ve të regjistruara në Shqipëri që nga viti 1991 është rreth 800. Megjithatë, përderisa nuk ekziston një qëndër informacioni që të disponojë të dhëna të sakta mbi numrin, vendndodhjen dhe fushat e veprimtarisë së OJQ-ve që veprojnë në Shqipëri, ky numër nuk është i besueshëm plotësisht. Informacioni i mbledhur nga P-Sh prej direktorive të ndryshme nuk e mbështet këtë hamendje të lartë. Për të kryer procesin e vlerësimit, P-Sh përzgjedhi një kampion përfaqësues të sektorit të OJQ-ve. Ky kampion përbëhej nga 160 OJQ, që përfaqëson me përafërsi 1/5-tën e madhësisë së supozuar të sektorit.

Me qëllim që kampioni i përzgjedhur të ishte sa më përfaqësues, P-Sh u siguroi që grupi pjesëmarrës i OJQ-ve të plotësonte kriteret e mëposhtme:

- ◆ Përfaqësim të gjerë kombëtar, duke konsideruar shpërndarjen e pabarabartë të OJQ-ve në Tiranë dhe jashtë saj
- ◆ Përfaqësim të OJQ-ve që punojnë në sektorët kryesorë të aktiviteteve¹: Demokracisë², Gruas, Shërbimeve Sociale/Shëndetit, Biznesit dhe Ambientit
- ◆ Përfaqësim i OJQ-ve sipas statusit të regjistrimit: organizata me anëtarësi dhe organizata pa anëtarësi
- ◆ Përfaqësim i OJQ-ve sipas moshës së tyre: të reja (1-3 vjet); mesatare (4-5 vjet); dhe të vjetra (6 vjet dhe më shumë)

Së dyti, P-Sh pasi përgatiti listen e sondazhit prej 160 organizatash, hartoi një pyetësor (Aneksi 1) si teknikë për drejtimin e procesit. P-Sh vendosi të bëjë intervista individuale me të gjitha OJQ-të pjesëmarrëse, për të siguruar administrimin në një mënyrë uniforme të pyetësorit si dhe saktësinë e informacionit të mbledhur.

Së treti, për të siguruar një proces sa më përfshirës, P-Sh ftoi 9 OJQ aktive në sektor shumica e të cilave veprojnë si organizata ombrellë për sektorët më kryesorë të aktiviteteve (Aneksi 4), për të marrë mendimet dhe sugjerimet e tyre në lidhje me procesin e vlerësimit të nevojave dhe metodologjinë. Kontributi i tyre ishte shumë i vlefshëm për finalizimin e procesit.

P-Sh zgjodhi 6 qytete si pika fokale për sondazhin: Tiranë, Shkodër, Kukës, Gjirokastrë, Korçë dhe Vlorë (Aneksi 3). P-Sh bëri këtë zgjedhje duke u bazuar në dy faktorë kryesorë: vendndodhjen e përshtatshme gjeografike për të mundësuar organizatat në zonat përreth të merrnin pjesë në proces si dhe infrastrukturën e përshtatshme. Qëndrat e reja për Zhvillimin e Shoqërisë Civile në Kukës, Korçë dhe Vlorë, Qendra e Këshillimit për Gra dhe Vajza në Shkodër si dhe Fondacioni Besa në Gjirokastrë, ndihmuan shumë në kryerjen e këtij procesi (Aneksi 5).

P-Sh u takua me OJQ nga zona të ndryshme (Aneksi 3) në qytetet fokale si më poshtë:

- ◆ **Tiranë:** OJQ nga Tirana, Durrësi, Elbasani dhe Kruja

¹ Përzgjedhja e këtyre sektorëve u bazua mbi qëllimin e punës së P-Sh në sektorin e OJQ-ve. Vetëm një OJQ nga sektori i Kulturës/ Arsimit mori pjesë në procesin e vlerësimit. P-Sh vendosi që kjo nuk ishte përfaqësuese mjaftueshëm, prandaj nuk është përfshirë në pjesën më të madhe të analizës së të dhënave.

² Sektorët e aktiviteteve paraqiten këtu sipas një vendosje të rastësishme. Grupimi i OJQ-ve në këta sektorë është bërë sipas vetë-përcaktimit nga ana e organizatave e sektorit të tyre të punës.

- ◆ **Shkodër:** OJQ nga Shkodra, Puka, Laçi, Lezha dhe Malësia e Madhe
- ◆ **Kukës:** OJQ nga Kukësi dhe Peshkopia
- ◆ **Gjirokastër:** OJQ nga Gjirokastra, Saranda, Tepelena dhe Përmeti
- ◆ **Korça:** OJQ nga Korça, Librazhdi dhe Pogradeci
- ◆ **Vlora:** OJQ nga Vlora, Fieri, Lushnja dhe Berati

Pavarësisht se P-Sh ftoi 160 organizata për të marrë pjesë në këtë proces vlerësimi, ajo intervistoi vetëm 130. Kjo diferencë ndodhi për shkak se disa organizata nuk ishte e mundur të kontaktoheshin dhe disa të tjera vendosën të mos merrnin pjesë. Çdo intervistë zgjati rreth 1 orë e 30 minuta dhe procesi i intervistimit zgjati 7 javë. P-Sh intervistoi në shumicën e rasteve Drejtorin Ekzekutiv ose Kryetarin e organizatës, me disa përjashtime të pakta kur këta ia deleguan takimin stafit apo anëtarëve të bordit.

Me qëllim manaxhimin dhe analizimin e informacionit, P-Sh ndërtoi një bazë të dhënash. Informacioni i paraqitur në këtë raport është bazuar vetëm mbi këto të dhëna dhe mbi analizën e tyre.

3. Përbërja dhe Gjendja e Sektorit të OJQ-ve

Viti 2002 e gjen sektorin e OJQ-ve në Shqipëri me një eksperience 11 vjeçare. Gjatë këtyre viteve sektori është rritur në numër dhe ka zgjeruar aktivitetet e tij. Kohët e fundit janë shtuar shërbimet e ofruara nga OJQ-të.

Krizat e përballuara në vend gjatë viteve 1997 dhe 1999 janë faktorë të rëndësishëm që kanë influencuar shoqërinë shqiptare në përgjithësi dhe si rrjedhojë edhe sektorin e OJQ-ve. Kriza ekonomiko-shoqërore e vitit 1997 evoloi si pasojë e problemeve ekonomike dhe politike 5 vjet pas ndryshimit të sistemit nga ai komunist në atë demokratik. Shkatërrimi i firmave piramidale shënoi fillimin e këtyre krizave. Gjatë kësaj kohe Shqipëria vuajti shkatërrim dhe humbje në infrastrukturë, burime materiale dhe jetë njerëzish. Për rrjedhojë, u shtuan shumë problemet që kërkonin zgjidhje.

Emergjencia Kosovare e vitit 1999, e gjeti Shqipërinë akoma të dobët nga ndryshimet e mëparshme të cilat e vonuan procesin e tranzicionit në vend. Më shumë se 500,000 të

shpërngulur Kosovarë gjetën strehë në Shqipëri gjatë krizës. Megjithëse qëndrimi i tyre ishte i shkurtër, Shqipërisë iu desh të përballonte pasojat. Megjithatë, shqiptarët dhe komuniteti ndërkombëtar pranuan se përgjigjja e unifikuar për krizën ishte një hap përpara drejt bashkëpunimit komunitar, i cili mungonte që nga koha e ndryshimit të sistemeve në Shqipëri. OJQ-të shqiptare luajtën një rol të rëndësishëm në këtë hap dhe në përballimin e situatës së krizës dhe pas krizës.

Një nga ndryshimet më të rëndësishme të kuadrit ligjor në sektorin e OJQ-ve është miratimi i paketës së re ligjore. Më parë, veprimtaria e sektorit të OJQ-ve rregullohej nga Kodi Civil i 1 Nëntorit të vitit 1994, i cili njihte të drejtën e qytetarëve për të themeluar vullnetarisht organizata jo-fitim prurëse. Sipas Kodit Civil të vitit 1994, ligji përcaktonte dy lloje organizatash jo-fitimprurëse: Shoqatat dhe Fondacionet.

Kuadri i ri ligjor, i miratuar në Maj të vitit 2001, konsiston në tre ligje: ligjin mbi “Disa Amendamente të Kodit Civil të Shqipërisë” ligjin mbi “Regjistrimin e Organizatave Jo-fitimprurëse në Shqipëri” si dhe ligjin mbi “Organizatat Jo-fitimprurëse”. Kuadri i ri ligjor rregullon aktivitetet e sektorit jo-fitimprurës dhe përfshin disa ndryshime të rëndësishme si ligjshmërinë e një lloji të ri organizate jo-fitimprurëse, Qendrën. Ligji i ri lejon OJQ-të të angazhohen në aktivitete që gjenerojnë të ardhura jo – për – fitim dhe konsideron mundësinë e lehtësirave tatimore për aktivitete të OJQ-ve nga të cilat përfiton publiku i gjerë. Proçedurat e regjistrimit tashmë janë të centralizuara në gjykatën e rrethit të Tiranës dhe ligjet e reja mundësojnë krijimin e një regjistri qëndror, i cili do të mbledhë dhe mbajë të gjitha dokumentat për regjistrimin e OJQ-ve në gjykatën e përmendur më sipër. Ky regjistër qëndror do të jetë i hapur për publikun.

Pavarësisht se legjislacioni i ri është një hap pozitiv për OJQ-të, ai nuk është i pasuar nga rregulla të qarta në lidhje me zbatimin e disa akteve si raportimi financiar, taksat, formati i regjistrimit etj.

II. Gjetjet e Vlerësimit

Është e rëndësishme të theksohet që gjetjet nga vlerësimi i nevojave janë të bazuara vetëm mbi të dhënat e mbledhura nga intervistat individuale me 130 OJQ-të pjesëmarrëse në proçes. Pavarësisht se numri total i OJQ-ve shqiptare është i pa evidentuar saktë, PSh beson se

madhësia e kampionit të përzgjedhur lejon për kryerjen e analizave dhe nxjerrjen e konkluzione reale për gjendjen e sektorit të OJQ-ve në Shqipëri. Disa nga organizatat e intervistuar hezituan të ndajnë informacion me P-Sh në lidhje me financat e tyre. Prandaj, të dhënat financiare në këtë raport janë të bazuara vetëm mbi informacionin e marrë. Pavarësisht nga ajo që theksuam më lart, P-Sh mendon se ky informacion është i vlefshëm dhe përfaqësues për sektorin e OJQ-ve. Analiza e gjetjeve është bazuar në katër kritere: statusi i regjistrimit, aktiviteti sipas sektorëve, vendndodhja gjeografike dhe jetëgjatësia e organizatave.

A. Pamje e Përgjithshme e Sektorit

1. Densiteti i OJQ-ve

Siç është diskutuar edhe më sipër, është vështirë të përcaktohet madhësia dhe densiteti i sektorit të OJQ-ve për shkak të mungesës së një njësie qendrore, që mund të mbledhë dhe të shpërndajë informacion mbi sektorin e OJQ-ve. Ndryshimet në procedurat e regjistrimit gjatë viteve kanë ndikuar gjithashtu në vështirësimin e matjes së numrit të OJQ-ve. Përpara vitit 1994, regjistrimi i OJQ-ve ishte përgjegjësi e Ministrisë së Drejtësisë dhe e çdo ministrie që mbulonte përkatësisht sektorin e aktiviteteve të OJQ-ve. Sipas Kodit Civil të vitit 1994 përgjegjësia për regjistrim i kaloi gjykatave të nivelit të parë në rrethe, për OJQ-të që ndodheshin nën juridiksionin e tyre. Tani, sipas ligjit të ri për OJQ-të miratuar në Maj të vitit 2001, regjistrimi i OJQ-ve është përgjegjësi e gjykatës së rrethit të Tiranës. Përfundimi i kësaj procedure do të bëjë të mundur dhënien e informacionit të saktë mbi regjistrimin e OJQ-ve në Shqipëri.

Dilema në lidhje me numrin aktual të OJQ-ve në Shqipëri është diskutuar në publikime të ndryshme dhe pyetja se sa përqind e OJQ-ve janë aktive dhe se sa jo aktive, mbetet një diskutim interesant. Në vitin 1996, në publikimin “Një Vlerësim i Shoqërisë Civile në Shqipëri” e ORT Programi i Rrjetit të Demokracisë, thuhet: “...ekzistojnë të paktën 100 deri 150 OJQ, nga të cilat, ndoshta, vetëm gjysma janë aktive.” Raporti Shqiptar i Zhvillimit Njerëzor i vitit 1998, publikuar nga PNUD në Shqipëri, thotë se: “...Besohet se janë rreth 850 organizata. Nga këto organizata të regjistruara, vetëm 50 janë aktive. (Psh. ato që kanë zyra, burime financiare dhe publikime të rregullta).” Indeksi i Vendit, përgatitur nga USAID në vitin 1999 “Zhvillimi i Sektorit Jo-fitimprurës” thotë: “Ka rreth 500 deri në 600 OJQ

shqiptare të regjistruara. Përafërsisht vetëm gjysma e tyre janë të përfshira në aktivitete të vazhdueshme.” Në vitin 2001 i njëjti raport indeksi thotë se: “Besohet se tashmë ka rreth 400 deri në 800 OJQ në Shqipëri dhe përafërsisht 250 nga këto janë aktive.”

P-Sh e pati të pamundur intervistimin e të gjitha OJQ-ve në Shqipëri, prandaj analiza e të dhënave në këtë raport do të prezantojë vetëm situatën e 130 OJQ-ve të intervistuar dhe do të tregojë se si këto 130 OJQ përfaqësojnë sektorin në tërësi. Në pamundësi për të mbledhur informacion të saktë për numrin total të OJQ-ve në Shqipëri, P-Sh ka studiuar shpërndarjen e regjistrimit në kohë, në mënyrë që të masë rritjen e sektorit në tërësi, sektorët e aktiviteteve, dhe statusin e regjistrimit në vite. Në varësi të datës së regjistrimit, P-Sh i ndau organizatat në tre grupe kryesore: 1 deri në 3 vjet, 4 deri në 5 vjet, dhe 6 e më shumë vjet. (Aneksi 7, Figura 4). Është e qartë se ka patur një rritje të dukshme të sektorit në tre vitet e fundit, meqënëse numri i OJQ-ve të reja është i barabartë me numrin e OJQ-ve të vjetra. Kështu që sektori është rritur më tepër gjatë tre viteve të fundit sesa gjatë viteve 1997 dhe 1998. Kur këto kategori moshe krahasohen me shpërndarjen gjeografike të OJQ-ve (Aneksi 7, Figura 10) ekziston një ndryshim i dukshëm në zonat ku janë regjistruar organizatat me moshë mesatare dhe ato të reja në krahasim me organizatat e vjetra. Kështu që gjatë 5 vjetëve të fundit, sektori është rritur më shumë jashtë Tiranës sesa në Tiranë.

Krahasimi i moshës me sektorët e aktiviteteve (Aneksi 7, Figura 5) tregon se sektori i Biznesit është rritur dukshëm gjatë 5 viteve të fundit. Sektori i Gruas është rritur dukshëm gjatë 3 viteve të fundit, ndërkohë që Shërbimet Sociale/ Shëndeti është rritur në numër gjatë vitit 1997-1998. Megjithëse sektori i Demokracisë ka përfaqësimin më të lartë në numër, mund të shihet se shumica e organizatave janë regjistruar nga viti 1991 deri në vitin 1998. Sektori i Mjedisit tregon një ndryshim interesant në kohë: gjatë viteve 1997 – 1998 ka një numër të ulët regjistrimi të OJQ-ve në krahasim me vitet paraardhëse. Krahasuar me 3 vitet e fundit ky sektor përjeton rritje. Sektori i Rinisë ka patur të njëjtin numër organizatash të regjistruara në kategoritë 1 deri në 3 vjet dhe 4 deri në 5 vjet dhe është rritur me një shpejtësi më të madhe gjatë 5 viteve të fundit, krahasuar me ato paraardhëse.

Krahasimi i moshës me statusin e regjistrimit (Aneksi 7, Figura 6) tregon se më shumë organizata janë regjistruar si fondacione gjatë viteve 1997 – 1998 sesa në periodat para dhe pasardhëse.

Pyetja sesa përqind nga këto OJQ janë aktive, do të jetë pjesë e diskutimit në momente të ndryshme në këtë raport dhe subjekt i standarteve të ndryshme të vlerësimit.

2. Diversiteti i Sektorëve

Sektorët e aktiviteteve të 130 OJQ-ve pjesëmarrëse janë të ndryshëm (Aneksi 7, Figura 3). Ka patur një rritje të dukshme të numrit të organizatave në të gjithë sektorët e aktiviteteve gjatë 5 viteve të fundit, veçanërisht në sektorët e Gruas, Biznesit, Shërbimeve Sociale/ Shëndetit si dhe të Demokracisë (Aneksi 7, Figura 5). Ndërkohë, shpërndarja gjeografike e sektorëve të aktivitetit në të gjithë Shqipërinë tregon një situatë të ndryshme (Aneksi 7, Figura 8). Ashtu siç u diskutua më sipër, numri i OJQ-ve në të gjithë sektorët dhe numri i OJQ-ve jashtë Tiranës është rritur. Analiza e të dhënave tregon se shpërndarja gjeografike e OJQ-ve që operojnë në sektorë të ndryshëm aktiviteteve, ndryshon dukshëm:

- OJQ-të e biznesit janë të shpërndara në mënyrë të barabartë në Shqipërinë qendrore dhe atë jugore, ndërkohë që numri i tyre është më i lartë në Tiranë. Veriu nuk është i mbuluar.
- Organizatat e grave kanë numrin e tyre më të lartë në Tiranë dhe janë shpërndarë sipas një rendi zbritës: Jug, Qendër dhe Veri.
- Numri i organizatave rinore është i shpërndarë njësoj në Shqipërinë Jugore dhe Veriore. Rajoni qendror ka një numër më të lartë se dy të parat. Tirana ka numrin më të lartë.
- Numri i organizatave të sektorit të Shërbimeve Sociale/ Shëndetit në Tiranë është dy herë më i madh sesa në Shqipërinë Qendrore. Në Veri dhe Jug ka shumë pak organizata të këtij sektori.
- Sektori më interesant sipas shpërndarjes gjeografike është sektori i Mjedisit. Numri më i lartë i OJQ-ve të këtij sektori është në Veri duke u pasuar nga Shqipëria qendrore. Shpërndarja ndërmjet këtyre dy rajoneve ka një ndryshim të madh. Tirana dhe Jugu kanë numrin më të ulët të organizatave.
- Totali i numrit të OJQ-ve të sektorit të Demokracisë në Tiranë është më i madh sesa totali i këtyre organizatave në rajonet e tjera. Rajonet e tjera kanë një përfaqësim të përafërt me njëri-tjetrin, por janë të rradhitura sipas rendit zbritës: Jug, Veri dhe Qendër.

Interes paraqet lloji i regjistrimit që kanë zgjedhur OJQ-të në çdo sektor. Kështu OJQ-të e biznesit (Aneksi 7, Figura 7) kanë preferuar më shumë të regjistrohen si fondacione, dhe më

pak si shoqata. Në sektorë të tjerë, shumica e organizatave janë regjistruar si shoqata. Brenda këtij grupi, sektori i Demokracisë ka më tepër fondacione, i pasuar nga sektori i Shërbimeve Sociale/ Shëndetit, Gruas dhe Rinisë. Organizatat e Mjedisit janë të gjitha të regjistruara si shoqata.

3. Natyra dhe Qëllimi i Aktiviteteve të OJQ-ve

Gjatë procesit të vlerësimit të nevojave dhe analizës së të dhënave, P-Sh ka identifikuar që natyra e aktiviteteve të OJQ-ve ka ndryshuar me kalimin e kohës. Është e drejtë të thuhet se përpara vitit 1998, OJQ-të përfshiheshin më tepër në aktivitete të mbledhjes dhe shpërndarjes së informacionit, duke përfshirë seminare, studime, trajnime, publikime etj.³ Këto aktivitete ishin të zakonshme për shkak të nivelit të ulët të kapacitetit institucional të OJQ-ve dhe mundësive të kufizuara për burime financiare. Për këtë arsye, OJQ-të kishin tendencë për të ofruar aktivitete me efekt (impact) të kufizuar, të tilla që nuk kërkonin burime të mëdha financiare dhe që mund të manaxhoheshin lehtë me kapacitetet e tyre ekzistuese. Mbështetja për këto aktivitete të OJQ-ve shqiptare ka ardhur nga komuniteti i donatorëve. Në të njëjtën kohë, komuniteti i donatorëve ka mbështetur një numër relativisht të vogël organizatash ndërkombëtare në Shqipëri me fonde për projekte afatgjata dhe/ose programe në fushat e zhvillimit ose asistencës humanitare. Në raste të rralla, OJQ-të shqiptare kanë marrë mbështetje të kufizuar për ofrimin e disa lloj shërbimesh, por financimet kanë qenë afatshkurtëra dhe OJQ-të nuk kanë patur strategji për të siguruar qëndrueshmëri.

Vetëm gjatë vitit 1999 dhe më pas, OJQ-të shqiptare filluan të ofrojnë shërbime për komunitetet dhe mbështetësit e tyre. Ky ndryshim u influencua nga emergjenca Kosovare. OJQ-të shqiptare u mbështetën nga donatorët me qëllim që ato të ofronin shërbime për komunitetet e tyre. P-Sh ka identifikuar, se gjatë 4 viteve të fundit OJQ-të po kthehen gjithmonë e më tepër drejt projekteve që ofrojnë shërbime, ndërkohë që ndërgjegjësohen se kanë nevojë për trajnim dhe asistencë teknike në këtë fushë. Megjithëse tashmë OJQ-të ofrojnë më shumë shërbime, ato në përgjithësi kanë mungesa në kapacitetin institucional për t'i zbatuar plotësisht këto shërbime, si dhe në aftësi për t'iu përgjigjur nevojave të komunitetit dhe për t'a përfshirë atë në aktivitete.

³ ORT Programi i Rrjetit të Demokracisë, "Një Vlerësim i Shoqërisë Civile Shqiptare", 1996

Një nga shkaqet kryesore për këtë, është varësia që OJQ-të kanë nga donatorët. Shumë OJQ ndjejnë domosdoshmërinë për të ndjekur politikat e donatorëve, madje edhe kur ato janë jashtë misionit të organizatës, apo kur nuk adresojnë nevojat aktuale të komunitetit ku ato punojnë. Në fakt shumë organizata kanë probleme në identifikimin e përfituesve të tyre, ose ofrojnë shërbime nga të cilat përfitojnë grupe jo të përfshira në misionin e tyre. Një problem tjetër është fakti se, pas mbarimit të financimit shumica e projekteve që ofrojnë shërbime, kryesisht ato në sektorin social, detyrohen të mbyllen pa plane për vazhdimësi. Ka pak raste kur vazhdueshmëria është siguruar me pjesëmarrjen e shtetit, por jo në të njëjtin nivel financimi krahasuar me periudhën kur mbështetja financiare ka ardhur nga donatori. Ka gjithashtu raste, kur donatorët vazhdojnë të financojnë në mënyrë të vazhdueshme të njëjtin projekt që ofron shërbime.

Ashtu siç e pohuan vetë OJQ-të, dhe P-Sh vlerësoi, ka shumë për t'u bërë në ofrimin e trajnimeve dhe asistencës teknike për sektorin në këtë fushë. Pavarësisht se OJQ-të kanë marrë financime për të ofruar shërbime, në shumë pak raste ky financim ka qenë i shoqëruar me trajnim dhe asistencë teknike për ngritje kapacitetesh për OJQ-të.

Së fundi, kur P-Sh iu drejtua organizatave për të përshkruar se si ato i zhvillojnë programet e tyre, shumica e OJQ-ve folën për projekte specifike. Zhvillimi i programeve dhe projekteve do të diskutohet më në detaje më poshtë në raport. Është e rëndësishme të theksohet edhe një here, që shumica e OJQ-ve zhvillojnë programe/projekte për shkak të kërkesave dhe prioritetëve të donatorëve dhe jo si pjesë e një strategjie dhe vizioni afatgjatë të tyre, apo në përgjigje të nevojave të identifikuara në komunitet. Në të njëjtën kohë, OJQ-të nuk i rishikojnë programet/projektet për të adresuar ndryshimet në nevojat e komunitetit, por vetëm për t'u përgjigjur ndryshimit në kërkesat e donatorëve.

4. Struktura e Qeverisjes së Organizatave

Nga vlerësimi i P-Sh del se mënyra e organizimit të brendshëm të OJQ-ve ndryshon në vartësi të statusit të regjistrimit, sektorëve të aktiviteteve, moshës dhe shpërndarjes gjeografike, të cilët janë edhe kriteret bazë të analizës së të dhënave në këtë raport.

Kështu, organi qeverisës ndryshon në mënyrë të dukshme në varësi nga statusi i regjistrimit. Shumica e organizatave me anëtarësi, tregojnë që organi i tyre më i lartë vendimmarrës sipas statutit është Asambleja e Përgjithshme ose Mbledhja e Përgjithshme e Anëtarëve. Shkallët e

tjera të vendim-marrjes përfshijnë presidencën/kryesinë (disa herë të quajtur Bord⁴), që konsiston në presidentin ose kryetarin, zëvendës-presidentin/kryetarin; sekretarët që ndryshojnë nga një organizatë në tjetër si dhe stafin ekzekutiv.

Në organizata me anëtarësi, bordi zgjidhet nga asambleja/mbledhja e përgjithshme mbi baza të rregullta, ashtu siç parashikohen nga statuti i çdo organizate. Asambleja/mbledhja e përgjithshme është organi përgjegjës për vendimet që lidhen me strategjinë e organizatës. Bordi është organi drejtues përgjegjës për të ndjekur drejtimin e organizatës, duke zhvilluar idetë për programet/projektet për të arritur vendimet strategjike, objektivat dhe planet. Stafi ekzekutiv ka përgjegjësi në zbatimin e veprimtarive në organizatë.

Vlerësimi i P-Sh tregon se, në organizatat me anëtarësi Bordi shpesh merr rolin e stafit ekzekutiv. Disa nga arsyet e këtij fenomeni, përfshijnë: burimet e kufizuara institucionale që disponojnë OJQ-të për të mbajtur staf të përhershëm, mungesën e një kuptimi të plotë mbi strukturën organizative si dhe rëndësinë e një bordi vullnetar. P-Sh gjeti se shumë OJQ nuk e kuptojnë ndarjen e përgjegjësive ndërmjet këtyre organeve. Kur OJQ-ve iu kërkua të flisnin rreth strukturës së tyre të vendim-marrjes në organizatë, duke filluar nga niveli më i lartë deri tek ai më i ulët dhe pastaj të përshkruanin përgjegjësitë e çdo organi, përgjigjet e tyre ishin shpesh kontradiktore.

Vihet re një situatë e ndryshme përsa i përket mënyrës se si përgjegjësitë e bordit dhe të stafit ekzekutiv ndahen, në varësi të shpërndarjes gjeografike dhe në një shkallë më të vogël të shpërndarjes sektoriale. Për shembull, në organizatat me bazë në Tiranë kanë më shumë raste të ndarjes së përgjegjësive të punës të këtyre dy organeve krahasuar me organizatat jashtë Tiranës, ku këto shpesh përzihen. Në mënyrë të ngjashme, sektorët e Demokracisë dhe Gruas kanë më tepër raste të ndarjes së përgjegjësive të punës krahasuar me sektorët e tjerë. Gjatë vlerësimit të nevojave, P-Sh gjeti se në shumë organizata anëtarët e bordit shpesh ishin të punësuar si koordinatorë projektesh, kur fusha e tyre e ekspertizës përputhej me fushën e punës së projektit. OJQ-të dhanë dy shpjegime për këtë fenomenon: a) burime të kufizuara për të punësuar staf të përhershëm dhe b) kjo praktikë ofron një mënyrë për të kompesuar anëtarët e bordit për punën e tyre në organizatë.

⁴ Presidenca/Kryesia/Bordi I referohet këtu si “Bord” për lehtësi të analizës së të dhënave.

Grupi tjetër i OJQ-ve, fondacionet, u paraqitën me struktura organizative të përcaktuara më qartë. Përgjegjësitë dhe detyrat e bordeve drejtuese të fondacioneve ishin në përgjithësi më afër rolit të tyre të përcaktuar. Kur organizatat kishin statut apo rregullore të bordit, përgjegjësitë e bordit u paraqitën të ishin zbatuar më qartë.

Aneksi 7, Tabela 1 jep një pamje më të mirë të statusit të bordeve të organizatave që u intervistuan nga P-Sh. Vetëm 27 nga 106 shoqata dhe 8 nga 24 fondacione kishin rregullore bordi. Sipas moshës, organizatat më të vjetra dhe ato më të reja kishin rregullore bordi më të zhvilluara sesa ato me moshë mesatare. Megjithëse u intervistuan më shumë organizata nga sektori i Demokracisë krahasuar me sektorët e tjerë, vetëm 4 organizata në këtë sektor nga 32 të intervistuar, kishin rregullore bordi. OJQ-të në sektorët e Biznesit dhe të Gruas përbënin një përqindje më të madhe të organizatave me rregullore bordi. Gjeografikisht, është interesante të vihet re se OJQ-të në Veri kanë më tepër rregullore bordi, sesa ato në Jug.

Përsa i përket moshës dhe gjinisë së anëtarëve të bordit, është interesant fakti se asnjë fondacion dhe një numër shumë i vogël i shoqatave kanë anëtarë bordi nën 25 vjeç. Në bordet e shoqatave të dyja gjinitë janë të përfaqësuara në mënyrë të barabartë, krahasuar me bordet e fondacioneve në të cilat ka gati dy herë më shumë meshkuj sesa femra

Kur vlerësimi është bërë në bazë moshe, në OJQ-të e vjetra, ka rezultuar se ekzistojnë më shumë anëtarë bordi femra sesa meshkuj. Përsa i përket ndarjes sektoriale, në bordet e sektorit të rinisë, është e lehtë të evidentohen anëtarë bordi nën 25 vjeç. Ndërsa, përsa i përket gjinisë, në sektorët e Demokracisë, Biznesit dhe Mjedisit ekziston një numër i konsiderueshëm më i madh meshkujsh sesa femrash. Në sektorin e Gruas, pothuajse nuk ka anëtarë bordi meshkuj.

Shumica e OJQ-ve, që dhanë informacion të detajuar për bordet e tyre, u shprehën se dëshironin që bordi i tyre të ishte më i përfshirë në aktivitetet e organizatës dhe iniciativat për sigurim fondesh.

5. Marrëdhëniet Ndër-sektoriale

Bashkëpunimet OJQ-OJQ

OJQ-të në Shqipëri punojnë së bashku për të arritur qëllimet e tyre. Shumica e OJQ-ve të intervistuar kanë patur aktivitete të përbashkëta të paktën njëherë me një ose më shumë OJQ të tjera. Disa nga llojet e bashkëpunimeve ishin: shkëmbim informacioni, pjesëmarrje në aktivitete të njëri-tjetrit avokatësi, koalicione, marrje dhe dhënie asistence nëpërmjet përdorimit të pajisjeve, zyrave dhe trajnime për stafin, sigurim fondesh nëpërmjet njësave ombrellë, përgjigje e përbashkët ndaj kërkesave të donatorëve etj. (Aneksi 7, Tabela 3)

Të gjitha këto organizata njohin rëndësinë e të punuarit së bashku. Për organizatat që ofrojnë shërbime, përfitimet e bashkëpunimit ishin kryesisht përmbushja e nevojave të shumta të klientëve. Disa OJQ kanë krijuar rrjete “tematike”, për shkak të nevojave komplekse dhe të ndryshme në shoqëri si dhe burimeve të kufizuara. Kjo është veçanërisht e zakonshme në sektorin e Gruas. Për shembull, nëse një OJQ ofron shërbime këshillimore për grate e abuzuara, por që nuk ofron shërbime të tjera, ato i referojnë klientët e tyre tek një OJQ tjetër brenda rrjetit (psh nëse klientët kanë nevojë për përfaqësim/këshillim ligjor, punësim, trajnim etj.). Në të njëjtën mënyrë, veprojnë edhe organizatat e tjera në rrjet. Përfitime të tjera nga bashkëpunimet të cilat u përmendën nga OJQ-të ishin: rritja e ndërgjegjësimit të komunitetit për çështje të ndryshme, ndarja e punës dhe bashkimi i anëve të forta të secilit kur zbatohet një projekt.

P-Sh gjeti se, kur bashkëpunimi ishte i financuar nga donatorë, shpesh organizatat vendosnin të bashkëpunonin për të përmbushur kërkesat e donatorëve.

Një vështirësi e identifikuar nga organizatat ishte “shpërndarja e padrejtë e punës dhe e përgjegjësi” që rezultonte nga marrëveshjet jo-zyrtare që në fillim të bashkëpunimit. Kur ndodhte kjo, ata e vlerësonin bashkëpunimin si jo të suksesshëm edhe në rastet kur objektivat e projektit arriheshin. Edhe në rastet kur arrihej të merreshin fonde të përbashkëta, OJQ-të e gjenin të vështirë ndarjen e punës në mënyrë të drejtë. Kjo vështirësi u përmend edhe për koalicionet. Disa OJQ thanë se anëtarët e koalicioneve nuk ndanin gjithmonë punën në mënyrë të barabartë dhe se projekte të ndryshme disa herë nuk ishin të suksesshme për shkak të mosmarrëveshjeve gjatë procesit. Manaxhimi financiar dhe raportimi u identifikuan, gjithashtu, si probleme ose vështirësi në bashkëpunime të mbështetura financiarisht. Një nga çështjet që ndikon në këtë problem është mungesa e transparencës ndërmjet partnerëve. Kjo

vështirësi nuk ishte karakteristikë vetëm për bashkëpunimet e mbështetura financiarisht. Shumë OJQ, veçanërisht ato të reja, përmendën se ishte e vështirë të krijoje një bashkëpunim për shkak se marrja e informacionit është shumë e vështirë. Për shkak të konkurimit për fonde, OJQ-të në disa raste kanë tendencë të mos ndajnë informacion me njëra-tjetrën.

Vlerësimi i kryer nga P-Sh-ja tregon se, OJQ më të reja në moshë janë më të interesuara të ndajnë informacion dhe të jenë pjesë e bashkëpunimeve të pa financuara në krahasim me ato më të vjetrat. Shumica e OJQ-ve të intervistuar kërkuan trajnim në zhvillim iniciativash bashkëpunuese të të gjitha llojeve, veçanërisht në ato zyrtare dhe të strukturuar.

Bashkëpunimet OJQ-Shtet

Bashkëpunimi me shtetin në çdo nivel konsiderohet si i zakonshëm dhe i nevojshëm nga OJQ-të. Ato e njohin rolin e shtetit në aktivitetet e tyre dhe e shohin shtetin si një partner të rëndësishëm për shkak të rolit lehtësues, që ai luan kur punohet me komunitetin (psh. letra reference, rritje të besueshmëri etj.). Megjithatë, mundësitë për qëndrueshmëri të bashkëpunimeve OJQ-shtet nuk konsiderohen si të forta.

Metodat e bashkëpunimit me shtetin janë të ngjashme me bashkëpunimet me OJQ të tjera duke përfshirë: shkëmbim informacioni, eksperience dhe projekte të përbashkëta. Disa OJQ ftohen rregullisht në takime për të asistuar shtetin në çështje të ndryshme. Ashtu si bashkëpunimet OJQ – OJQ, ndonjëherë bashkëpunimi OJQ – Shtet është një kërkesë e domosdoshme për disa lloj financimesh nga donatorët. Në shumicën e shembujve të bashkëpunimeve OJQ – Shtet, shteti gjendet në pozicionin e donatorit. Mbështetja financiare e dhënë nga shteti është në mënyra të ndryshme. Disa herë shteti ka financuar direkt pjesë të aktiviteteve ose projekteve dhe disa herë ka asistuar nëpërmjet dhënies për përdorim falas të zyrave, salla konferencash, mjete etj. Disa OJQ janë kontraktuar nga shteti për të trajnuar stafin e tyre, për zhvillim strategjik, për zbatim projektesh etj. (Aneksi 7, Tabela 4)

OJQ-të u shprehën se vështirësitë në bashkëpunimin me shtetin ishin të shumta në numër, por të manaxhueshme. Disa ankesa të përgjithshme të përmendura nga OJQ-të e intervistuar janë:

- ◆ Punonjësit e shtetit nuk janë të interesuar për aktivitetet e OJQ-ve
- ◆ Përfaqësuesit e shtetit nuk e kuptojnë rolin e OJQ-ve në shoqëri

- ◆ Punonjësit e shtetit nuk kanë të njëjtat kualifikime si stafi i OJQ-ve. Në projekte të përbashkëta, ata janë më pak të përgatitur dhe është e vështirë të punohet me ta
- ◆ Shteti nuk ka burime për të mbështetur aktivitetet e OJQ-ve
- ◆ Mbledhja e të dhënave dhe informacionit nga shteti është shumë e vështirë
- ◆ Bashkëpunimi shpesh bazohet mbi marrëdhënie personale dhe jo mbi ato zyrtare

P-Sh konstatoi se bashkëpunimi me shtetin ishte më i lehtë për organizatat jashtë Tiranës, veçanërisht për ato në Shqipërinë në jugore dhe veriore. Autoritetet lokale në këto zona ishin më të lehta për tu kontaktuar dhe për të marrë informacion për OJQ-të. Në të njëjtën kohë, OJQ-të jashtë Tiranës, ndajnë më shumë informacion mbi aktivitetet e tyre me autoritetet lokale krahasuar me OJQ-të në Tiranë. Disa OJQ, gjithashtu, mendojnë se me daljen e ligjit të ri të OJQ-ve do të jetë më e lehtë të bashkëpunohet me autoritetet qeveritare.

P-Sh nuk gjeti asnjë rast ngacmimi nga shteti gjatë procesit të vlerësimit të nevojave. Disa OJQ përmendën raste mosmarrëveshesh me autoritetet tatimore, por shumica e të cilave ishin zgjidhur me kalimin e kohës.

Bashkëpunimet OJQ – Biznes

Ka disa rrethana në të cilat OJQ-të kanë bashkëpunuar me biznesin (Aneksi 7, Tabela 5). Një shembull është rasti kur bizneset janë anëtarë të një organizate që i përfaqëson (psh. në një shoqatë). Në këtë rrethanë, bizneset kontribuojnë nëpërmjet kuotave të anëtarësisë. Ashtu siç do të shihet më vonë, këto organizata janë kryesisht të mbajtura nga kontributet e anëtarëve, veçanërisht gjatë 3 viteve të fundit.

Një shembull tjetër është kur bizneset paguajnë OJQ-të për shërbime të ndryshme si: zhvillime planesh të biznesit, trajnime për stafin etj.

Është e pazakontë për biznesin në Shqipëri që të bëjë financime për OJQ-të në mënyrë të strukturuar dhe të vazhdueshme. P-Sh konstatoi se kur bizneset japin donacione për OJQ-të, dhurojnë fonde të vogla vetëm për një aktivitet afatshkurtër, shumica e të cilave janë aktivitete për fëmijë. Shumë pak, nga 130 OJQ-të e intervistuar, kanë marrë nga sektori i biznesit një shumë që mendohet nga ta si e konsiderueshme. Është interesante të vihet re përsëri se OJQ-të jashtë Tiranës kanë qenë më të suksesshme në sigurimin e fondeve nga biznesi edhe kur

fondet ishin shumë të vogla. Një numër i madh organizatash nuk i janë afruar biznesit për të kërkuar fonde, duke menduar që sektori i biznesit në Shqipëri nuk është i zhvilluar mjaftueshëm dhe nuk mund të kontribuojë. Ato gjithashtu mendojnë se përderisa biznesi nuk përfiton lehtësira tatimore për donacione të dhëna ndaj sektorit të OJQ-ve, nuk është shumë e vlefshme ti drejtoheshin atyre për kontribute. Kur u pyetën nëse kishin menduar t'i ofronin biznesit mundësira reklamash në komunitet ose mënyra të tjera për të tërhequr kontribute nga biznesi, OJQ-të u përgjigjën se kishin nevojë për trajnim në zhvillimin e këtyre iniciativave bashkëpunuese.

Bashkëpunimet OJQ – Media

Të dhënat e mbledhura nga P-Sh tregojnë se gjatë aktivitetit të tyre, të gjitha OJQ-të kishin bashkëpunuar të paktën me një institucion të medias. Arsyet kryesore për bashkëpunimin kanë qenë: reklamim i shërbimeve të ofruara nga OJQ-të, prezantim nga media i aktiviteteve të tyre, edukim dhe fushatë ndërgjegjësimi si pjesë e një projekti apo programi specifik, programe trajnimi për gazetarë (kryesisht në Tiranë), kërkesa nga ana e medias për opinione ekspertësh të OJQ-ve dhe/ose të dhëna mbi çështje të ndryshme si trafikimi i qënieve njerëzore etj.

Si në bashkëpunimet e përmendura më sipër, media lokale jashtë Tiranës duket se është më e arritshme për OJQ-të. P-Sh konstatoi se në shumicën e rasteve, kërkesa për mbulim nga media të një apo shumë aktiviteteve rezultonte në një përgjigje pozitive për shkak të marrëdhënieve personale ndërmjet përfaqësuesve të OJQ-ve dhe gazetarëve. Shumica e OJQ-ve të intervistuar thënë që zakonisht ato duhet të paguajnë për njoftime në shërbim të publikut dhe se tarifat e medias ishin të larta dhe përbënin një sforcim për OJQ-të. OJQ-të me bazë në Tiranë kishin më tepër vështirësi për të depërtuar në institucionet e medias dhe thënë që edhe kur i ftojnë gazetarët të paraqesin një aktivitet disa herë ata nuk shkojnë. Disa OJQ thënë se kur media kërkon informacion mbi çështje të ndryshme, artikulli i publikuar disa herë nuk përmban informacion korrekt. OJQ-të besojnë se informacioni ndryshohet për ta bërë çështjen më tërheqëse. Kur u pyetën për vështirësitë në bashkëpunimet me median, shumica e OJQ-ve u përgjigjën për tarifat e larta të reklamave dhe nivelin e ulët profesional të gazetarëve. Shumica gjithashtu thënë se përfaqësues të OJQ-ve kanë nevojë për trajnim në “Marrëdhënie me Publikun”.

B. Kapaciteti Institucional

1. Planifikimi Strategjik

Një çështje që P-Sh diskutoi në pika të ndryshme me OJQ-të e intervistuar, ishte kuptimi që ato kishin për pozicionin e tyre afat-shkurtër, afat-gjatë dhe rolin e tyre në shoqëri, si dhe strategjitë e tyre të zhvillimit, bazuar mbi këtë kuptim. Që programet dhe projektet e tyre të sjellin ndryshim në jetën e njerëzve, duhet që ato të hartohen si pjesë e një vizioni dhe strategjie. Të gjitha OJQ-të e intervistuar kishin një deklaratë misioni si pjesë e statutit të tyre. P-Sh mësoi se jo të gjithë përfaqësuesit e OJQ-ve të intervistuar mund të artikulonin misionin e organizatës së tyre. Më pak se gjysma e OJQ-ve të intervistuar kishin të zhvilluar një plan strategjik (Aneksi 7, Tabela 1). Në rastet kur plani strategjik ekzistonte, ai ishte shpesh i zhvilluar me ndihmën e një konsulenti të jashtëm. Si rezultat, P-Sh konstatoi se stafi, bordi apo anëtarët e OJQ-ve nuk ishin shumë të përfshirë në proces. Organizatat që ofrojnë hartimin e planeve strategjike si shërbim ndaj OJQ-ve të tjera përjashtohen nga kjo tendencë. OJQ-të që ofrojnë këto lloj shërbimesh janë në shumicën e rasteve institute kërkimore dhe strategjike në sektorin e Demokracisë dhe agjencitë e zhvillimit në sektorin e Biznesit. Të gjitha këto organizata kanë përfituar trajnime dhe asistencë teknike intensive të dhëna nga konsulentë të huaj. Së fundi, kur iu kërkua të flasin për objektivat e organizatës, shumica e OJQ-ve të intervistuar e patën të vështirë ti identifikonin ato dhe folën në vend të tyre për rezultate afatshkurtra dhe disa herë edhe për aktivitete.

Një numër i konsiderueshëm organizatash u përgjigjën se përdornin plane pune. Megjithatë, në shumicën e rasteve planet punës nuk ishin afatgjata në shkallë organizate. Ato ishin ose plane afat-shkurtra javore të hartuara gjatë mbledhjeve me stafin në fillim të javës, ose plane afat-gjata të bazuara në një projekt specifik. OJQ-të ndjenin se ishte e vështirë për to të zhvillonin plane afat-gjata në shkallë organizate, sepse puna e tyre është e bazuar në iniciativa projektesh individuale dhe në fonde nga donatorët. Organizatat ndjenin se nuk mund të planifikonin aktivitetet e organizatës përpara se të merrnin financim. Ky fenomen është shumë i lidhur me mënyrën se si zhvillohen projektet. Në shumicën e rasteve OJQ-të zhvillojnë projekte duke u bazuar mbi kriteret dhe fushat prioritare të donatorëve dhe jo duke i hartuar ato si pjesë e programeve dhe strategjive të vetë organizatës. Edhe kur kjo mund të ndodhë, OJQ-të i rishikojnë programet e tyre sa herë që donatorët lajmërojnë për iniciativa të reja financiare, gjë që e bën të gjithë strategjinë e këtyre programeve të dyshimtë. Përjashtimet

e pakta ishin rastet kur OJQ-të përfitonin asistencë afat-gjatë në para dhe në ndërtim kapacitetesh nga organizata ndërkombëtare, ose kur kanë financim afat-gjatë dhe në mënyrë të vazhdueshme.

2. Sistemet e Manaxhimit

Ndërkohë që të paktën gjysma e organizatave të intervistuar veprojnë pa zyra, më pak se gjysma janë të kënaqur me infrastrukturën e tyre. Vetëm pak organizata janë pronarë të zyrave të tyre dhe të tjerat ose marrin hapësira me qera ose pa pagesë nëpërmjet bashkëpunimeve me autoritetet lokale (Aneksi 7, Tabela 2). Ndërmjet organizatave që marrin hapësira me qera, P-Sh konstatoi se, OJQ-të më të vjetra dhe ato me bazë në Tiranë, si dhe disa nga më të rejtat të krijuara pas krizës Kosovare, kanë patur financim në mënyrë të vazhdueshme që ju lejon mbajtjen e zyrave stabël. Të tjerat detyrohen ti mbyllin zyrat dhe ti rihapin sa herë që marrin financim për projekte. Mbi 30% e OJQ-ve të intervistuar e kanë të pamundur të mbajnë zyrë.

Vlerësimi i nevojave, gjithashtu adresoi sistemet dhe procedurat e organizatave (psh. politikat e personelit, sistemet e raportimit financiar etj.). Ashtu siç tregon Aneksi 7, Tabela 2 vetëm një numër i vogël i organizatave të intervistuar kanë sisteme dhe procedura zyrtare. Organizatat e vjetra i kanë këto procedura të zhvilluara më mirë. Këto organizata janë në sektorët e Demokracisë, Gruas dhe Biznesit dhe gjenden në shumicën e rasteve në Tiranë. Shumica e organizatave të intervistuar shpjeguan se nuk mund të mbajnë struktura të vendosura në organizatë për shkak të financimit të kufizuar ose në bazë projektesh dhe prandaj, nuk ishte e nevojshme të zhvillonin manuale procedurash, politika personeli etj. Kur organizatat që kanë këto sisteme u pyetën se sa të dobishme ishin ato, shumica u përgjigjën se ato ishin pjesërisht të dobishme. Sistemet ishin kryesisht të zhvilluara me asistencë ose fonde nga organizata ndërkombëtare dhe nuk kishin përmbushur nevojat e veçanta të organizatave.

Për sa i përket sistemeve administrative, procedurave dhe aftësive, P-Sh konstatoi se shumica e organizatave nuk kishin sisteme, edhe kur infrastruktura ua lejonte këtë. Vetëm organizatat që kishin përfituar financim afat-gjatë dhe të vazhdueshëm të shoqëruar nga asistencë teknike, kishin zhvilluar në mënyrë të suksesshme sisteme dhe procedura. Më pak se gjysma e OJQ-ve të intervistuar kanë një sistem autorizimi shpenzimesh (Aneksi 7, Tabela 7) dhe një numër akoma më i vogël operojnë me buxhete vjetore. Raportimi financiar bëhet në shumicën e

rasteve sipas formateve të donatorëve dhe vetëm pak OJQ kanë sistem të unifikuar. Vetëm 27 OJQ nga 130 të intervistuar, kanë patur të paktën një kontroll financiar të çertifikuar.

Më pak se gjysma e OJQ-ve të intervistuar operojnë me staf të përhershëm (Aneksi 7, Tabela 6). Meqenëse shumica e OJQ-ve punojnë në bazë projektesh, stafi punësohet dhe lirohet nga detyra në varësi të financimit për projekte. Kjo gjë ka bërë qëpunësimi i stafit të mos jetë i qëndrueshëm dhe stafi duhet të largohet edhe kur për ndërtimin e kapaciteteve të tyre është shpenzuar në kohë dhe në burime.

P-Sh konstatoi se pak organizata kanë programe për zhvillimin e stafit. Në trajnime merr pjesë, në shumicën e rasteve, vetëm stafi manaxherial. Sistemet organizative kanë tendencë të jenë të centralizuara. Trajnimet për pjesën tjetër të stafit zakonisht janë në bazë ad hoc, në varësi të mundësive që krijohen, prandaj ato mund të mos përputhen plotësisht me nevojat e organizatave.

Manaxherët në nivele të larta (psh. presidenti, kryetari ose anëtarë të bordit) janë ata që zakonisht zhvillojnë programet dhe projektet. Stafi tjetër punësohet për të zbatuar aktivitetet. OJQ-të janë të ndërgjegjshme që kjo është një nga fushat ku ka nevojë për asistencë, sidomos në zhvillim projektesh, vendosjen e indikatorëve, sistemet e monitorimit dhe vlerësimin dhe identifikimin e nevojash.

3. Marrëdhëniet me Anëtarët dhe Vullnetarët

Partnerët-Shqipëria ka identifikuar që shoqatat (organizatat me anëtarësi) po manaxhojnë gjithnjë e më shumë projekte për ofrime shërbimesh dhe po hasin një sërë problemesh në lidhje me anëtarët e tyre. Së pari, këto organizata po ofrojnë shërbime për përfitues jashtë misionit dhe anëtarëve të tyre. Së dyti, ato nuk i përfshijnë në mënyrë të qëndrueshme anëtarët në ofrimin e shërbimeve. Pavarësisht se vetëm një nga OJQ e intervistuar e vuri në dukje këtë problem, P-Sh e ka identifikuar si problem përfshirjen e anëtarëve.

Partnerët-Shqipëria nuk ka identifikuar raste të rekrutimit të anëtarëve dhe strategji të përfshirjes gjatë procesit të vlerësimit. Aneksi 7, Tabela 8 tregojnë se organizatat më të reja (psh ato që janë krijuar pas vitit 1997) kanë afruar më pak anëtarë sesa organizatat më të vjetra (ato që janë krijuar përpara vitit 1997). Organizatat u shprehën se komunikimi me anëtarët

është i vështirë, për shkak të burimeve të limituara, por ato përpiqen të komunikojnë duke përdorur mënyra të ndryshme si telefoni, posta, etj.

P-Sh identifikoi që organizatat jashtë Tiranës komunikojnë më lehtë me anëtarët e tyre dhe mund të dëshmojnë për shumë raste kur anëtarët janë përfshirë në aktivitetet e projekteve. Organizatat jashtë Tiranës, që i përkasin sektorëve të mjedisit dhe rinisë, rezultojnë se përfshijnë dhe informojnë anëtarët e tyre më shumë sesa organizatat e sektorëve të tjerë.

P-Sh si dhe vetë organizatat kanë identifikuar që problemi i rekrutimit dhe mbajtjes së vullnetarëve është i vështirë. OJQ-të nuk kanë sisteme për të rekrutuar dhe organizuar vullnetarët dhe janë të detyruar ta bëjnë këtë gjë në bazë ad-hoc. Shumica e organizatave nuk e masin ose vlerësojnë punën dhe kontributin vullnetar në vlera monetare. Duke marrë në konsideratë numrin e vullnetarëve të aktivizuar nga organizatat (Aneksi 7, Tabela 6) vihet re se është investuar pak për ndërtimin e kapaciteteve të vullnetarëve.

4. Qëndrueshmëria Financiare

Shënim: Në intervista e saj, Partnerët-Shqipëria ka kërkuar informacion për financimin për vitet 1998, 1999, 2000, dhe 2001. Ju lutemi, merrni në konsideratë që jo të gjitha OJQ-të i janë përgjigjur pyetjeve, dhe analiza e të dhënave është bërë bazuar vetëm mbi të dhënat e marra. Edhe, kur janë përgjigjur, vetëm një pjesë e vogël e organizatave kanë dhënë shifra ekzakte. Pjesa më e madhe e organizatave ka dhënë shifra të përafërta. P-Sh mendon se të dhënat e mbledhura nga 130 organizatat e intervistuar mund të japin një ide të përgjithshme mbi qëndrueshmërinë financiare të sektorit.

Siç u tha më lart, sektori i OJQ-ve është shumë i varur nga donatorët. Pavarësisht se niveli i financimeve është rritur (Aneksi 7, Figurat: 12, 14, 15) shumica e tyre kanë qenë financime nga donatorët. Është me interes të theksohet që pavarësisht se financimi i sektorit si i tërë është rritur, shoqatat kanë marrë më shumë fonde, ndërkohë që buxheti vjetor i fondacioneve është zvogëluar në 2001 (Aneksi 7, Figura 13). Krahasimi i buxheteve vjetore sipas sektorëve (Aneksi 7, Figura 14) tregon që sektori i demokracisë ka patur rritje për çdo vit të analizuar.

Sektori i Gruas ka patur rritje deri në vitin 2000 dhe një rënie në vitin 2001. Sektori i Rinisë nga ana tjetër, ka rënie nga viti 1998 deri në vitin 2000 dhe pastaj një rritje të menjëherëshme në vitin 2001. Buxheti i sektorit të Mjedisit paraqet një rritje deri në 2000 dhe nuk ka shumë

ndryshime në vitin 2001. OJQ-të e Shërbimeve Sociale/Shëndetit kanë patur një rritje të buxhetit të tyre nga viti 1998 deri në vitin 2000 dhe një rënie të vogël në vitin 2001. Sektori i Biznesit ka buxhetin më të lartë në vitin 2000 që shoqërohet me një rënie të vogël në vitin 2001, pavarësisht se niveli i financimit është më i lartë se në vitin 1998.

Fakti që bie më tepër në sy, është rritja e madhe në buxhetet në vitin 1999 të sektorëve të Demokracisë, Gruas dhe e Shëndetit/Shërbimet Sociale, ndërkohë që ai i Biznesit dhe Mjedisit kanë pësuar një rritje më konstante në kohë. Është e qartë se prioritet e shoqërisë në vitet 1999 dhe 2000 kanë qënë problemet sociale që lidhen pjesërisht me emergjencën Kosovare.

Në mënyrë gjeografike, në vitin 1998, OJQ-të nga Tirana dhe Jugu kanë patur buxhetet më të larta, ndërkohë që OJQ-të nga Shqipëria e veriut dhe ajo qendrore kanë patur burime shumë të ulta financiare (Aneksi 7, Figurat 21, 22, 23, 24). Në vitet 1999 dhe 2000, vihet re një rritje në të gjitha rajonet, me përjashtim të Jugut që ka pësuar ulje. Në vitin 2001, organizatat nga Veriu dhe Tirana vazhdojnë të kenë rritje, organizatat nga Jugu kanë patur një rritje të vogël, ndërkohë që organizatat nga Shqipëria qendrore kanë zbritje në buxhetin e tyre.

Vetëm organizatat nga Tirana dhe Veriu vazhdojnë të kenë një rritje të vazhdueshme në buxhetet e tyre (Aneksi 7, Figura 25). Ky rezultat është i kuptueshëm, duke konsideruar që shumica e organizatave nga Tirana janë më të vjetra dhe kanë aftësitë më të zhvilluara në sektor për të siguruar fonde, ndërsa organizatat nga Veriu kanë patur një vëmendje të veçantë nga donatorët gjatë dhe pas emergjencës Kosovare.

Kur analizojmë burimet financiare (Aneksi 7, Figura 11) çdo gjë që është thënë në të gjitha fazat e këtij raporti bëhet më e dukshme. Donatorët janë pothuajse të vetmit kontribues financiar të buxheteve vjetore të OJQ-ve. Në vitet 2000 dhe 2001, ka patur një rritje të vogël të kontributit nga ana e shtetit si dhe kontribute “të tjera”. Në shumicën e kohës, OJQ-të nuk kanë dhënë informacion të saktë se çfarë përfshihet tek burimet “e tjera të financimit”, por disa kanë thënë se përfitimet nga shërbimet dhe individë privatë konsiderohen si burime “të tjera”.

Kur ekzaminohet shpërndarja sektoriale e financimit nga donatorët (Aneksi 7, figurat 16, 17, 18, 19), vihet re se në vitin 1998 sektori i Gruas udhëheq duke u ndjekur nga ai i Biznesit, Demokracisë, Shëndetit, Shërbimet Sociale, Rinisë, Mjedisit dhe Arsimit/Kulturrës (në rendin zbritës). Në vitin 1999, sektori i Gruas vazhdon të udhëheqë, ndërkohë që Demokracia është e dyta me një rritje të konsiderueshme, i pasuar nga sektori i Shëndetit dhe i Shërbimeve Sociale, Biznesit, Mjedisit, dhe Rinisë. E njëjta situatë ndodh në vitin 2000, ku sektori i Gruas vazhdon të udhëheqë, i pasuar nga ai i Demokracisë, Shëndetit dhe i Shërbimeve Sociale, Biznesit, dhe Rinisë. Në vitin 2001, situata është ndryshe. Demokracia është sektori që udhëheq, i pasuar nga ai i Gruas, Shëndetit dhe i Shërbimeve Sociale, Biznesit dhe Rinisë (këto shumë afër me njëra tjetrës) dhe së fundi nga sektori i Mjedisit.

Siç shohim nga Aneksi 7, Figurat 20 dhe 25, në përgjithësi, financimi është konstant ose në zbritje. Përfshirje nga kjo tendencë bëjnë sektorët e Rinisë dhe të Demokracisë, si dhe OJQ-të nga Tirana dhe Veriu, që janë duke marrë financime në rritje.

III. Konkluzione

Si rezultat i vlerësimit të nevojave, P-Sh arrin në këto konkluzione të përgjithshme në lidhje me sektorin:

Numri i OJQ-ve është rritur në mënyrë të konsiderueshme në 11 vitet e fundit. Kjo rritje në numër përfshin karakteristikat si më poshtë: rritje në numrin e OJQ-ve jashtë Tiranës, rritje në numrin e OJQ-ve të regjistruara gjatë 3 viteve të fundit si dhe rritjen e diversitetit në shpërndarjen sipas sektorëve të OJQ-ve. Në 5 vitet e fundit, ky diversitet është influencuar nga krizat që përjetoi shoqëria në vitet 1997 dhe 1999.

OJQ-të veprojnë me aktivitete të bazuara në projekte dhe ka patur një rritje esenciale të projekteve për ofrimin e shërbimeve. OJQ-të hasin vëshirësi në vlerësimin e nevojave të komunitetit, sigurimin e qëndrueshmërisë për shërbimet e tyre, planifikimin, monitorimin dhe vlerësimin. Si rezultat, shërbimet që OJQ-të ofrojnë nuk kanë cilësinë e dëshiruar dhe komunitetet që ato iu shërbejnë mund të jenë të kërcënuara.

OJQ-të vazhdojnë të kenë struktura të centralizuara. Si rezultat, stafi i nivelit të dytë nuk është shumë i përfshirë në vendim-marrje. Nuk ka shumë hapësirë për zhvillimin e stafit, pavarësisht se një pjesë e tyre kanë marrë pjesë në tema të ndryshme trajnimi. Struktura dhe ndarja e përgjegjësive brenda organizatës është konfuze dhe shpesh e paqartë. Vetëm disa organizata kanë sisteme dhe procedura. Në disa raste, sidomos kur organizatat nuk kanë mbështetje financiare dhe administrative afat-gjatë, këto sisteme janë konsideruar si të panevojshme.

Krahasuar me vitet e mëparshme, OJQ-të bashkëpunojnë më tepër me njëra tjetrën, me instancat e pushtetit, median, dhe në një farë shkalle edhe me biznesin. Kur OJQ-të bashkëpunojnë në iniciativa të financuara, ato hasin vështirësi në ndarjen e përgjegjësive në mënyrë të barabartë, në vendosjen e strukturave dhe në disa raste edhe në ndarjen e informacionit. Ka shumë raste bashkëpunimi të bazuara në marrëveshje kontraktuale me instancat shtetërore si dhe OJQ-të e tjera. P-Sh mendon se vështirësitë e identifikuara nga OJQ-të e kanë burimin tek paaftësia e palëve për të shndërruar interesat dhe shqetësimet e ndryshme, në qëllime të përbashkëta. Bashkëpunimi është gjithashtu i ndërtuar mbi bazën e marrëdhënieve personale dhe jo në nevoja institucionale.

Biznesi nuk rezulton si kontribues i rëndësishëm në qëndrueshmërinë financiare të OJQ-ve. Megjithatë, OJQ-të nuk e kanë eksploruar sa duhet këtë mundësi. Organizatat mendojnë që një ndër arsytet që biznesi nuk ofron mbështetje financiare, është se ata nuk përfitojnë lehtësira nga shteti në lidhjet me detyrimet tatimore. OJQ-të gjithashtu mendojnë se biznesi shqiptar nuk është ende i fortë sa duhet, për të kontribuar në mënyrë të dukshme.

OJQ-të në përgjithësi e kanë humbur besimin tek sektori i medias. Ato duhet të paguajnë taksa të larta për njoftime në shërbim të publikut. Vetëm në disa raste të rralla organizatat kanë përfituar shërbime falas nga mediat. Këto raste kanë qënë të bazuara në marrëveshje personale. Organizatat kërkojnë trajnime në fushën e Marrëdhënieve me Publikun.

OJQ-të kanë vështirësi në kuptojnë siç duhet e rolin e tyre në shoqëri dhe si pasojë ta pozicionojnë veten në të me anë të një strategjie. Shumica e projekteve të OJQ-ve janë reflektim i prioriteve të donatorëve. Këto prioritete në përgjithësi adresojnë nevojat e komuniteteve në Shqipëri. Por, varësia nga këto prioritete i frenon organizatat të krijojnë

strategji dhe programe koherente të bazuara në nevojat reale të identifikuar në komunitet e tyre. OJQ-të pothuajse nuk kanë sisteme për zhvillimin e projekteve në zonat e tyre të ndërhyrjes dhe gjithashtu nuk kanë strategji afat-gjata sesi këto projekte të arrijnë efektin e dëshiruar në shoqëri. Si rezultat, besimi i tepruar në programet e mandatuara të donatorëve është një ndër barrierat më të mëdha që sektori duhet të kapërcejë në të ardhmen.

P-Sh ka vlerësuar se organizatat me anëtarësi po përballen me një situatë të re. Në një kohë që ato zhvillojnë dhe zbatojnë më tepër projekte të orientuara drejt ofrimit të shërbimeve, ato janë duke u larguar nga anëtarët e tyre. Komunikimi me anëtarët është i varfër.

Pavarësisht se puna vullnetare është konsideruar si me vlerë dhe e dobishme, ka vetëm pak raste kur puna e vullnetarëve konsiderohet si kontribut financiar për organizatën. OJQ-të nuk fokusohen në ndërtimin e kapaciteteve të vullnetarëve dhe nuk i ata të përdorin në mënyrë efektive burimet e tyre.

Pothuajse i gjithë financimi i OJQ-ve vjen nga donatorët dhe organizatat ndërkombëtare dhe OJQ-të mbeten të varura prej tyre. OJQ-të janë të ndërgjegjshme për vështirësitë që sjell ky fakt, por ato vetë nuk kanë marrë në konsideratë ekzistencën e mundësive të tjera. Një dritare e re mundësie është hapur me daljen e ligjit të ri të OJQ-ve. Tashmë, OJQ-të e kanë mundësinë të zhvillojnë aktiviteteve që gjenerojnë fitim, por u mungon eksperiencia dhe kapaciteti për ta manaxhuar këtë situatë në mënyrë efektive.

IV. Strategjia e Ndërhyrjes nga P-SH

Hyrje

P-Sh do të adresojë nevojat për ndryshim, manaxhim konflikti dhe zhvillim organizativ identifikuar në sektorin e OJQ-ve, duke ofruar një seri programesh trajnimi dhe asistence teknike, si dhe nëpërmjet Fondit të Grantit për Zhvillim Social. Programet e trajnimit, asistencë teknike si dhe grantet do të kenë tre qëllime të mëdha:

- ◆ Përmirësimin e efektivitetit të OJQ-ve në përshtatje me misionin e tyre
- ◆ Përmirësimin e qëndrueshmërisë së OJQ-ve
- ◆ Përmirësimin e bashkëpunimit midis OJQ-ve, si dhe ndërmjet OJQ-ve dhe sektorëve të tjerë

Përmbajtja e programeve të trajnimit dhe asistencës teknike do të bazohen në rezultatet e dala nga vlerësimi i nevojave të paraqitura në këtë raport, duke përfshirë nevojat e përmendura nga vetë OJQ-të, si dhe ato të identifikuara nga ekipi që ka drejtuar intervistat. P-Sh do të vazhdojë të përshtasë programet e trajnimit në të ardhmen, duke u bazuar në informacionin e ri që do të mblidhet nga pjesëmarrësit në trajnime, nga marrëdhëniet e vazhdueshme me drejtuesit e OJQ-ve, konsultimet me USAID-in dhe donatorë të tjerë si dhe nga informacioni që do të mblidhet nga iniciativat e Partnerët-Shqipëria.

Pjesëmarrësit në trajnime do të përzgjidhen nëpërmjet një procesi të hapur aplikimi. Në këtë mënyrë, P-Sh shpreson të përfshijë pjesëmarrës që janë të interesuar dhe të përkushtuar si dhe të sigurojë që programet nuk do të dublikojnë iniciativat e të tjerëve për të ofruar programe trajnimi për të njëjtit pjesëmarrës. Aplikanti duhet të jetë anëtarë i stafit të OJQ-së së caktuar, drejtor ekzekutiv ose pjesë e strukturës së qeverisjes (bordi, kryesia). Aplikanti mund të zgjedhë temën në përputhje me pozicionin e tij/saj si dhe me përgjegjësitë që ai/ajo ka. Nuk është e detyrueshme pjesëmarrja në të gjitha kurset e trajnimit.

P-Sh do të zhvillojë shumë nga programet saj jashtë Tiranës me qëllim që të forcojë OJQ-të të cilat mund të mos kenë patur mundësi për të marrë pjesë në trajnime të tilla në të kaluarën. OJQ-të me bazë në Tiranë janë të inkurajuara, gjithashtu të marrin pjesë në të gjitha programet e trajnimit. Kohëzgjatja e programeve të trajnimit do të ndryshojë në përputhje me temën dhe nevojat e pjesëmarrësve. Duke shfrytëzuar ekspertizën e brendshme të P-Sh si dhe burimet nga rrjeti i Partnerëve për Ndryshim Demokratik, P-Sh do të krijojë një ekip me trajnerë shqiptarë të aftë për të ofruar shërbime për ndërtim kapacitetesh për OJQ-të dhe sektorë të tjerë si për periudhën aktuale ashtu edhe në të ardhmen.

Metodologjia

Të gjitha programet e trajnimit do të kenë karakter ndërveprues dhe përfshirës, duke përdorur një sërë teknikash trajnimi të tilla si: raste studimore, simulime, inskenime dhe ushtrime të strukturuar si dhe ushtrime të tjera praktike.

P-Sh do të zhvillojë vlerësime paraprake nevojash dhe përmbajtja e çdo sesioni trajnues do të bazohet në nevojat më specifike të pjesëmarrësve. Përmbajtja e programeve të trajnimeve do

të përcaktohet nga ekspertiza e brendshme e P-Sh, si dhe nga eksperiencia dhe burimet e rrjetit të Partnerëve për Ndryshim Demokratik.

Gjatë çdo programi trajnimi, pjesëmarrësit do të zhvillojnë planet e tyre të veprimeve për zbatimin e aftësive të fituara gjatë trajnimit. Për periudhën pas trajnimeve, pjesëmarrësit do të inkurajohen të ndajnë informacion midis tyre si dhe me Partnerët-Shqipëria, për të treguar se si i kanë zbatuar njohuritë e marra nga programi i trajnimit, rastet e zbatimit të suksesshëm, si dhe pengesat e hasura për të përdorur me efektivitet aftësitë e reja të fituara.

Trajnerët do të ndjekin ecurinë e punës të pjesëmarrësve për ti ndihmuar ata të masin progresin e bërë në zbatimin njohurive dhe aftësive të fituara. P-Sh do të përdorë këtë informacion për të vazhduar mbështetjen e pjesëmarrësve me trajnime të mëtejshme dhe asistencë teknike si dhe për të ndihmuar Qendrën të përmirësojë programet e trajnimit në të ardhmen.

Programet e Trajnimit

Për të adresuar në mënyrë efektive nevojat e mëdha të sektorit, të identifikuar gjatë procesit të vlerësimit të nevojave, P-Sh do të ofrojë programe trajnimi dhe asistencë teknike në disa fusha kryesore. Përmbajtja dhe kohëzgjatja e trajnimeve specifike do të ndryshojë në përputhje me nevojat e veçanta të pjesëmarrësve.

1. Manaxhim Projekti

Qëllimi i programit të trajnimit në Manaxhim Projekti do të jetë rritja e nivelit të njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve për të hartuar dhe manaxhuar programe/projekte efektive që plotësojnë nevojat e komunitetit.

Programi i trajnimit do të përfshijë fushat si më poshtë, të përshatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Vlerësimi i nevojave të komunitetit
- Identifikimi i problemeve, gjetja e zgjidhjeve, identifikimi i burimeve të komunitetit
- Zhvillimi i projekt-idesë

- Hartimi, planifikimi dhe zbatimi i projektit
- Monitorimi dhe vlerësimi, duke përfshirë hartimin e strategjive dhe mjeteve për të matur dhe vlerësuar progresin
- Mbajtja e shënimeve dhe raportimi
- Zhvillimi i propozimit
- Identifikimi dhe manaxhimi i burimeve njerëzore

2. Planifikimi Strategjik

Qëllimi i programit të trajnimit në Planifikim Strategjik do të jetë përmirësimi i njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve në planifikim efektiv, me qëllim sigurimin e qëndrueshmërisë dhe zhvillimit të organizatës.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Roli dhe rëndësia e planifikimit organizativ
- Zhvillimi i procesit të planifikimit strategjik
- Teknika dhe strategji të ndryshme të sigurimit të fondeve
- Identifikimi i donatorëve të mundshëm si dhe i burimeve të tjera të financimit
- Kooperimi midis organizatave në sigurimin e fondeve
- Strategjitë për gjenerimin e të ardhurave.

3. Manaxhimi Financiar

Qëllimi i programit të trajnimit në Manaxhim Financiar do të jetë përmirësimi i njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve në manaxhimin e financave dhe sistemet e buxhetimit me qëllim sigurimin e transparencës, efektivitetit dhe qëndrueshmërisë së organizatave.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Manaxhimi i financave dhe regjistrimi i të dhënave

- Ngritja e sistemeve financiare, sigurimi i transparencës dhe llogaridhënia
- Ngritja e sistemit bazë të llogarive në bazë projekti dhe organizate
- Zhvillimi i buxheteve dhe adresimi i problemeve specifike të buxhetimit
- Manaxhimi i pagesave me para në dorë për organizatat jo-fitimprurëse dhe unifikimi i formateve të raportimit financiar.

4. Lidërshipi dhe Supervizimi

Qëllimi i programit të trajnimit në Lidërship dhe Supervizim do të jetë përmirësimi i njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve për të vepruar si lidera dhe model për të tjerët, fuqizimi i stafit dhe kapërcimi i vështirësive.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Stilet e lidërshipit dhe komponentët e sjelljes si lider
- Aftësitë komunikuese për manaxherët
- Marrja e vendimeve dhe zgjidhja e problemeve
- Delegimi i detyrave dhe autoritetit
- Manaxhimi i burimeve njerëzore
- Ngritja dhe manaxhimi i skuadrës

5. Pjesëmarrja e Komunitetit

Qëllimi i programit të trajnimit në Pjesëmarrjen e Komunitetit do të jetë rritja e ndërgjegjësimit për vlerat e komunitetit dhe të pjesëmarrjes qytetare si dhe përmirësimi i njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve për të përfshirë komunitetin në planifikimin dhe zbatimin e aktiviteteve.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Analizimi i nevojave prioritare të komunitetit
- Identifikimi dhe manaxhimi i burimeve të komunitetit

- Format e organizimit të komunitetit si dhe mënyrat e manaxhimit të tyre
- Përmirësimi i efektivitetit organizativ si dhe zbatimi i projekteve nëpërmjet pjesëmarrjes qytetare.

6. Zhvillimi i Bordit, Qeverisja dhe Manaxhimi

Qëllimi i programit të trajnimit në Zhvillimin e Bordit, Qeverisjes dhe Manaxhimit do të jetë përmirësimi i kuptimit nga ana e stafit ekzekutiv dhe anëtarëve të bordit për marrëdhëniet dhe rolin e tyre në qeverisje dhe manaxhimin e organizatës.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Roli dhe funksionimi i OJQ-ve në një shoqëri demokratike
- Roli dhe përgjegjësitë e bordit të drejtorëve të OJQ-ve
- Përgjegjësitë e bordit dhe drejtorit ekzekutiv në përmbushjen e besimit publik
- Parimet e qeverisjes
- Roli i bordit të sigurimit e fondeve, në gjenerimin e të ardhurave, marrëdhënieve me publikun dhe planifikimin strategjik
- Komunikimi staf-bord
- Monitorimi dhe vlerësimi organizativ
- Rregullorja e bordit, struktura e bordit si dhe struktura organizative.

7. Manaxhimi i Konfliktit

Qëllimi i programit të trajnimit në Manaxhim Konfliktit do të jetë përmirësimi i aftësive të pjesëmarrësve në analizimin e konfliktit dhe përdorimin e mjeteve të ndryshme, duke përfshirë aftësitë komunikuese, negociuese, dhe të mediacionit, për të shndërruar ndryshimet në mundësi për zgjidhjen e problemeve

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Analiza e konfliktit brenda mjedisit organizativ

- Manaxhimi i ndryshimeve
- Zgjidhja e problemeve
- Komunikimi
- Negocimi
- Mediacioni

8. Zhvillimi Organizativ dhe Manaxhimi

Qëllimi i programit të trajnimit në Zhvillim Organizativ dhe Manaxhim do të jetë fuqizimi i pjesëmarrësve për të zhvilluar organizata më të hapura, mbështetëse dhe organike, rritja e kapacitetit institucional dhe qëndrueshmërisë, si dhe përmirësimi i kapacitetit të OJQ-ve për të arritur qëllimet e tyre.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Manaxhimi në OJQ
- Sistemet efektive në organizatë
- Manaxhimi i kohës, zyrës dhe përmirësimi i aftësive administrative
- Mbledhjet efektive
- Raportimi dhe regjistrimi i të dhënave
- Dokumentimi i materialeve të zyrës dhe atyre ligjore
- Komunikimi dhe aftësitë ndërvepruese në vendin e punës
- Zgjidhja e mosmarrëveshjeve në vendin e punës
- Aftësitë për marrdhënie me publikun

9. Kooperimi dhe Bashkëpunimi

Qëllimi i programit të trajnimit në Kooperim dhe Bashkëpunim do të jetë përmirësimi i aftësive të pjesëmarrësve në kooperim, bashkëpunim, formimin e rrjeteve, ndërtimin e koalicioneve me OJQ-të e tjera si dhe ndërmjet sektorëve.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, ë përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Përfitimet e kooperimit
- Hartimi i qëllimeve të aktiviteteve kooperuese
- Zgjedhja e një metode të përshtatshme për kooperimin (psh. rrjetet, koalicionet etj.)
- Zyrtarizimi i marrëdhënieve kooperuese
- Mobilizimi i anëtarëve, mbështetësve dhe komunitetit
- Rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve në rrjete, partneritete dhe koalicione
- Zhvillimi dhe komunikimi i mesazheve
- Marrëdhëniet publike
- Ndërtimi i mbështetjes midis anëtarëve si dhe me institucionet e tjera.

10. Vetë- Financimi në OJQ

Qëllimi i programit të trajnimit në Vetë-Financimin në OJQ do të jetë zgjerimi i njohurive dhe aftësive të pjesëmarrësve për modelet dhe teknikat që mund të përdoren për të siguruar qëndrueshmërinë e organizatave të tyre pas përfundimit të financimit nga donatorët ose në rastin e mungesës së financimit.

Programet e trajnimit do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Rëndësia e planifikimit për qëndrueshmërinë financiare të OJQ-ve
- Strategjitë e vet-financimit të OJQ-ve
- Fazat e planifikimit sipërmarrës që nga studimi paraprak mbi fisibilitetin deri tek finalizimi i planeve të biznesit
- Zhvillimi i shërbimeve përkundrejt pagesës
- Planifikimi financiar
- Modele organizative për ofrimin e shërbimeve nga OJQ-të
- Vlerësimi i gadishmërisë organizative dhe financiare për modele të ndryshme qëndrueshmërie.

11. Zhvillimi i Kapacitetit Trajnues

Qëllimi i programit për zhvillimin e kapacitetit të trajnerëve do të jetë ndërtimi i kapacitetit të qëndrueshëm në nivel lokal për të vazhduar forcimin e OJQ-ve si dhe të sektorëve të tjerë në Shqipëri. Nëpërmjet programeve të trajnimit të trajnerëve (TOT) si dhe programeve të trajnimeve për trajnerët (T4T) në temat e përmendura më lart si dhe të tjera, P-Sh do të rrisë aftësitë e trajnerëve ekzistues si dhe organizatave që ofrojnë trajnime në Shqipëri dhe po ashtu do të zgjerojë shërbimet trajnuese në zonat jashtë Tiranës.

Programet e karakterit Trajnimi i Trajnerëve do të përfshijnë temat si më poshtë, të përshtatura sipas nevojave specifike të pjesëmarrësve:

- Si mësojnë të rriturit
- Metodatat dhe teknikat e trajnimit
- Hartimi i programeve të trajnimit
- Manaxhimi i dinamikave të grupit
- Metodatat dhe teknikat për vlerësimin e programeve të trajnimit

Programi i trajnimit të trajnerëve (T4T) do të fokusohet në aftësimin e pjesëmarrësve për të krijuar programe profesionale trajnimi në tema specifike, përdorimin e teknikave, materialeve si dhe ushtrimeve të veçanta.

Fondi i Granteve për Zhvillim Social

Fondi i granteve për zhvillim social i P-Sh do të hartohet për të ndihmuar ndërtimin e kapacitetit të OJQ-ve shqiptare për të ofruar shërbime për komunitetet e tyre dhe për t'iu përgjigjur nevojave të ndryshme për zhvillim social në Shqipëri. Objektivat specifike të Fondit të Granteve janë:

- Mbështetja e ofrimit të shërbimeve të nevojshme nga OJQ-të për komunitetin
- Ndërtimi i kapacitetit të OJQ-ve Shqiptare për të ofruar shërbime në komunitetin e tyre

- Inkurajimi i zhvillimit dhe ofrimit të shërbimeve që adresojnë nevojat më urgjente për zhvillim social, veçanarisht ato që përfituesit në fokus i identifikojnë nga grupet më vulnerabel të shoqërisë në Shqipëri.

Fondi i Granteve do të synojë ndërtimin e aftësive të zhvilluara brenda programeve të trajnimit të P-Sh duke ofruar burime të ndryshme për të aftësuar OJQ-të të venë në përdorim aftësitë për ndryshim dhe manaxhim konflikti si dhe aftësitë organizative të forcuara gjatë programeve të trajnimit. Të gjitha OJQ-të shqiptare, pavarësisht nëse kanë marrë pjesë apo jo në programet e trajnimit të ofruara nga P-Sh, janë të inkurajuara të paraqesin propozimet e tyre. Kërkesa për Aplikime që përshkruan aktivitetet e ligjshme, do të shpallet në mënyrë periodike. Përfituesit e granteve do të marrin trajnime specifike dhe asistencë teknike në Manaxhim Projekti si dhe Manaxhim Financiar për t'i aftësuar ata për të zbatuar me sukses projektet e tyre si dhe për të përmbushur kërkesat e grantit.

Vlerësimi i Impaktit

P-Sh do të masë rezultatet afat-shkurtëra të programeve të trajnimit nëpërmjet: testeve paraprake dhe përfundimtare, vëzhgimeve të trajnerëve mbi ndryshimet në nivelin e njohurive, aftësive si dhe të sjelljes gjatë programit të trajnimit, diskutimeve në grup të pjesëmarrësve, prezantimit të pjesëmarrësve dhe vlerësimit të trajnimit në përgjithësi.

P-Sh do të masë rezultatet afat-gjata të programeve të trajnimit nëpërmjet shkëmbimit të vazhdueshëm të informacionit me pjesëmarrësit. P-Sh do të kërkojë nga pjesëmarrësit të plotësojnë formate vlerësimi në mënyrë periodike pas përfundimit të programit të trajnimit, me qëllim mbledhjen e informacionit në lidhje me zbatimin me sukses të njohurive dhe aftësive të reja, ashtu si edhe të pengesave që hasen për zbatimin e njohurive të reja dhe aftësive në mjedisin e tyre të punës. P-Sh gjithashtu, do të zhvillojë herë pas here teknikën e grupeve të fokusuar me përzgjedhje të pjesëmarrësve me qëllim marrjen e informacionit në mënyrë të detajuar mbi përdorimin e aftësive të reja si dhe nevojave për trajnime në të ardhmen.

Efekti afat-shkurtër dhe afat-gjatë i Granteve për Zhvillim Social do të matet nëpërmjet monitorimit të vazhdueshëm të progresit të përfituesve të granteve si dhe nëpërmjet matjes së arritjeve të tyre, krahasuar me objektivat e identifikuar në projekt propozime.

Baza e të dhënave, me rezultatet e procesit të vlerësimit të nevojave, që P-Sh ka zhvilluar do të ofrojë të dhëna për bazën fillestare dhe treguesit për matjen e efektit të programeve të trajnimit dhe të asistencës teknike për OJQ-të pjesëmarrëse. P-Sh vazhdimisht do të freskojë bazën e të dhënave dhe do të shtojë informacion nga të gjitha OJQ-të që marrin pjesë në programet e saj. Qendra do të përdorë këtë bazë të dhënash për të matur zhvillimin e sektorit të OJQ-ve dhe për të hartuar programe të ardhshme trajnimi që do t'i përgjigjen nevojave të reja apo atyre në ndryshim të sektorit.

Në fund të programit 3-vjeçar, P-Sh do të kenë ofruar programe trajnimi në Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti si dhe Zhvillim Organizativ për afërsisht 400-450 drejtues dhe përfaqësues të OJQ-ve në Shqipëri.

Kapacitetete për Shërbime dhe Programe Trajnimi të Tjera nga Partnerët-Shqipëri

Pavarësisht se temat e përmenduar më sipër dolën si rrjedhojë e nevojave më urgjente të sektorit, OJQ-të e intervistuar identifikuan fusha të tjera, në të cilat kanë nevojë për trajnim dhe asistencë. P-Sh ka kapacitet për të ofruar shërbime të tjera të llojeve të ndryshme si: Programe trajnimi, Konsulencë, Fasilitim dhe Vlerësim për OJQ-të dhe institucione të tjera etj. Organizatat janë të inkurajuar të kontaktojnë me P-Sh, për të diskutuar rreth krijimit e programeve të trajnimeve dhe shërbimeve për të përmbushur nevojat e tyre më specifike.

Programi i P-Sh

Përveç programit për ndërtim kapacitetesh në sektorin e OJQ-ve, P-Sh ka ndërmarrë iniciativa të tjera të cilat gjithashtu do të adresojnë nevojat e OJQ-ve si dhe të sektorëve të tjerë:

Iniciativa për Ligjin e OJQ-ve - Pas daljes së ligjit të ri të OJQ-ve në pranverë të vitit 2001, P-Sh do të punojnë me Qendrën Ndërkombëtare për Ligjin Jo-fitimprurës, dhe organizata të tjera shqiptare dhe ndërkombëtare për të koordinuar trajnimet për OJQ-të, juristët dhe gjykatësit mbi ligjin e ri. P-Sh gjithashtu do të marrë pjesë në iniciativa që kanë si qëllim zgjidhjen e çështjeve fiskale dhe të taksave brenda kuadrit të ligjit të ri.

Zhvillim i Lidershipit për Gruan - P-Sh do të ndërmarrë një program për të zhvilluar aftësitë udhëheqëse, komunikuese dhe organizative të grave dhe grupeve të grave. Programi do të zhvillojë një kapacitet trajnimi për këto aftësi midis grave drejtuese dhe do të mundësojë krijimin e një rrjeti që do të fuqizojë komunikimin, mbështetjen dhe bashkëpunimin ndërmjet grave në të gjithë vendin.

Zhvillimi i Lidershipit për Rininë - P-Sh do të hartojnë dhe zbatojnë një seri programesh për profesionistët e rinj nga OJQ-të, qeveria qendrore dhe ajo lokale, biznesi dhe sektorë të tjerë. Programet do të synojnë të zhvillojnë potencialin për lidership të profesionistëve të rinj, si dhe sjelljen dhe aftësitë e nevojshme për të bashkëpunuar në situata shumëpalëshe.

Programi Akademik - P-Sh do të punojnë me profesorë nga universitetet për të zhvilluar Manaxhimin e Konfliktit si një komponent të programit në degë të ndryshme, duke përfshirë degët: juridik, psikologji, sociologji, pedagogji, biznes, etj. P-Sh do të organizojnë seminare për profesorët dhe gjithashtu do të ofrojë mbështetje të mëtejshme gjatë procesit të hartimit të kurseve nga profesorët si dhe gjatë kurseve të mësimdhënies së subjektit.

Programi për Pushtetin Lokal - P-Sh do të organizojnë një seri programesh trajnimi për ndërtimin e kapaciteteve të nëpunësve të qeverisë lokale, forcimin e aftësive drejtuese dhe manaxhuese, dhe aftësimin e tyre për t'u përgjigjur kërkesave gjithnjë e më rritje, në një sistem gjithnjë e më shumë të decentralizuar.

Iniciativa e Kooperimit Ndër-Sektorial - Planifikimi kooperues është një proces i manaxhimit të ndryshimit, i cili bashkon aktorët kryesorë ose vendim-marrësit të identifikojnë dhe të ndërtojnë konsensusin si bazë për planifikimin e çështjeve, zbatimin e projekteve të mëdha si dhe çështjeve të diskutueshme, si taksat, shërbimet sociale, arsimit dhe punësimi. P-Sh do të lehtësojnë procese të tilla në komunitete lokale, duke i asistuar ata në periudhën e planifikimit kooperues ose të zgjidhjes së problemeve që përfshijnë të gjithë sektorët e shoqërisë.